

UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH

RYNEK PRACY W MAŁOPOLSCE 2020

URSZULA RĘDZINIAK, BARBARA DOPIERAŁA

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy
w Krakowie

Zespół redakcyjny raportu:

Urszula Rędziniak, Barbara Dopierała

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

ISBN: 978-83-65367-92-1

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Kraków 2021

Spis treści

Uczenie się dorosłych – sytuacja w Polsce w 2020 roku na tle innych krajów europejskich.....	3
Możliwości rozwoju pracowników w Małopolsce.....	5
Jakie braki kompetencyjne uzupełniać? Deficyty kompetencyjne Małopolan	8
Jakie kompetencje warto zdobyć i doskonalić?.....	10
Uczyć się, ale jak? – metody uczenia się	11
Uczenie się dla każdego jako sposób na życie	12
Uczenie się przez oduczanie.....	13
Całozyciowe doradztwo kariery online.....	14

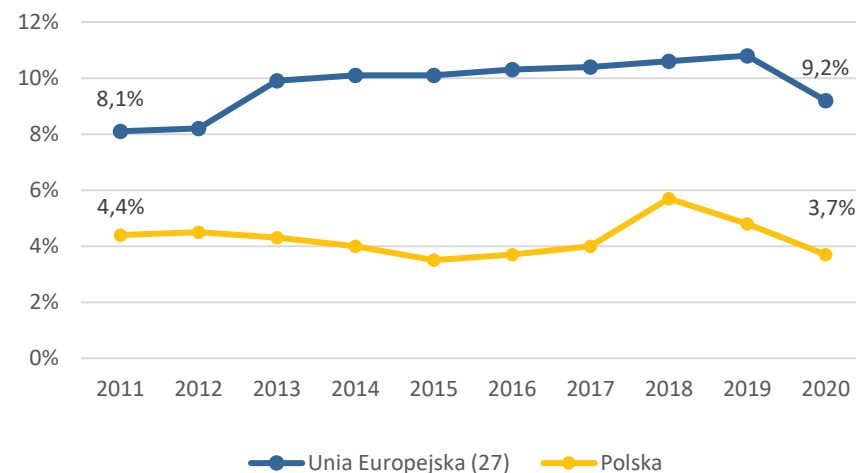
Uczenie się dorosłych – sytuacja w Polsce w 2020 roku na tle innych krajów europejskich

Dane za 2020 r. pokazują, że udział dorosłych w kształceniu zmniejszył się w stosunku do 2019 r., czyli czasów sprzed pandemii.

Odsetek osób dorosłych, które w 2020 r. uczęszczały do szkół i/lub uczestniczyły w szkoleniach/kursach w ostatnich 4 tygodniach poprzedzających badanie wyniósł w Polsce 3,7% tj. o 1,1 p.p. mniej niż w 2019 r. W całej Unii także odnotowano spadek – z 10,8% w 2019 r. do 9,2% w 2020 r. (tj. o 1,6 p.p. mniej). Nawet w takich krajach jak Szwecja, Szwajcaria, czy Dania, będących liderami w obszarze kształcenia, wyraźnie zmalał udział uczących się dorosłych (o ok. 5 p.p.)¹.

¹ Wskaźnik Eurostat pokazuje odsetek osób w wieku 25-64 lata, które w ostatnich 4 tygodniach kształciły się w szkołach lub na

Wykres 1. Odsetek osób dorosłych, które w 2020 r. uczęszczały do szkół i/lub uczestniczyły w szkoleniach/kursach w ostatnich 4 tygodniach poprzedzających badanie



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Takie zestawienie potwierdza tylko utrzymujące się zjawisko niskiego zaangażowania dorosłych Polaków w kształcenie formalne i pozaformalne (nie obejmuje nieformalnego), które było znacznie poniżej średniej europejskiej i należało do jednego z najmniejszych w całej Europie. Niższy odsetek uczących się odnotowano w 2020 r. jedynie w 6 krajach (Serbii, Chorwacji, Słowacji, Macedonii, Bułgarii i Rumunii).

szkoleniach/kursach wąsko rozumie proces uczenia się dorosłych (obejmuje uczenie się formalne i pozaformalne).

W wyniku pandemii zdecydowanie zmniejszyła się aktywność edukacyjna w miejscu pracy. Według wyliczeń OECD, w czasie wprowadzanych powszechnie lockdownów, udział pracowników w kształceniu pozaformalnym spadł średnio o 18%, a w uczeniu nieformalnym nawet o 25%².

Jednak sami pracodawcy, widzą nagłą potrzebę doksztalcenia pracowników. 94% firm twierdzi, że pracownicy powinni nabyć nowe kompetencje (w 2018 takie deklaracje składało 65% firm)³. Z drugiej strony, w sytuacji kryzysowej, takiej jak pandemia COVID-19, w poszukiwaniu oszczędności firmy ograniczają budżety na szkolenia.

Inną metodologię badania uczenia się dorosłych (niż ta Eurostatu) wypracowali badacze Bilansu Kapitału Ludzkiego - szeroko rozumieją oni uczenie się oraz włączają w całościowy proces zdobywania wiedzy uczenie się nieformalne. Badania BKL pokazują wysoki poziom aspiracji związanych ze zdobywaniem umiejętności, a także faktyczną aktywność w tym obszarze. W 2019 r. 80% Polaków w wieku 25–64 lata deklarowało, że rozwijało swoje kompetencje w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie. Wśród pracujących ten

odsetek sięgał 88%. Z wcześniejszej edycji badania (z 2017 r.) wynika, że:

- 6% Polaków uczestniczyło w edukacji formalnej (szkoła, studia),
- 27% uczestniczyło w edukacji pozaformalnej, rozwijając swoje umiejętności zawodowe (kursy, szkolenia, seminaria, warsztaty, bez BHP, ppoż),
- 24% uczestniczyło w edukacji pozaformalnej rozwijając umiejętności inne niż zawodowe, (m.in. zajęcia sportowe, kursy, treningi, inne kursy i szkolenia, konferencje, seminaria),
- 33% uczyło się w miejscu pracy w sposób mniej sformalizowany (instruktaże, coaching, mentoring, rotacja, job-shadowing, rozwiązywanie problemów i wymiana informacji w zespołach),
- 67% uczyło się w sposób nieformalny (od innych [rodzina, znajomi], książki, czasopisma, Internet, TV, działalność w organizacji, wolontariat, odwiedzanie instytucji kultury).

² Uczenie się pozaformalne obejmuje warsztaty i szkolenia prowadzone przez pracodawców, uczenie się nieformalne obejmuje: uczenie się od innych, uczenie się przez działanie i uczenie się nowych rzeczy w pracy.

³ Por. The Future of Jobs Report 2020, OCTOBER 2020, World Economic Forum, dostęp: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> [23.04.2021]

Jak podkreśla dr Barbara Worek, do uczenia się stymuluje dorosłych przede wszystkim środowisko pracy, które zmienia się gwałtownie nie tylko w związku z pandemią COVID-19. Dlatego też gotowość do uczenia się i rozwoju można bez wątplenia uznać za najważniejszą kompetencję przyszłości⁴.

Możliwości rozwoju pracowników w Małopolsce

Firmy i instytucje uczą nowych kompetencji oraz doskonalą swoich pracowników przez wewnętrzne szkolenia, ale korzystają też z zewnętrznych form rozwoju. W ostatnim roku obserwujemy wzrost zainteresowania szkoleniami online. Istotną przewagą mieszkańców Małopolski jest dobre wykształcenie, duża liczba absolwentów szkół wyższych, lepsze od średniej krajowej wyniki egzaminów zewnętrznych na zakończenie kolejnych etapów edukacji. Dostęp do dobrze wykształconych pracowników jest jednym z głównych czynników decydujących o lokalizacji inwestycji, a co za tym idzie, tworzeniu nowych miejsc pracy. Jednak model zdobywania kompetencji i kwalifikacji, polegający na zdobyciu dobrego wykształcenia zawodowego/akademickiego

i bazowanie na nim przez resztę kariery zawodowej jest niemożliwy do utrzymania. Świadomość tego faktu nie jest jeszcze pełna wśród mieszkańców. W zawodach, w których nie ma wymagań aktualizacji uprawnień, określanych przepisami prawa, motywacja do nauki zależy od indywidualnej potrzeby doskonalenia zawodowego i/lub inicjatywy pracodawcy zapewniającego rozwój kadry, np. przez delegowanie pracowników na kursy czy szkolenia.

Ze względu na szybkość zachodzących zmian na rynku pracy: **automatyzację, cyfryzację, czynniki demograficzne (starzenie się społeczeństwa)** oraz zróżnicowany udział w kształceniu (**część osób doksztalca się intensywnie, a część nie robi tego wcale**), potrzebne są dalsze działania świadomościowe, promujące konieczność ciągłego podnoszenia kompetencji.

Sytuacja pandemii oraz zmiana stylu życia i pracy nie pozostała bez wpływu na projekty szkoleniowe i rozwojowe realizowane w Małopolsce, a także na działalność firm szkoleniowych. Niemal z dnia na dzień pracownicy w realizowanych przez WUP Kraków projektach Kierunek Kariera, Kierunek Kariera Zawodowa czy Nowy Start w Małopolsce podjęto działania

⁴ *Automatyzacja goni do nauki. Polacy chcą się doksztalcać* - Rynek pracy - rp.pl

dotyczące przede wszystkim zmiany w komunikowaniu się z uczestnikami oraz wprowadzono zmiany w formie realizacji usług i szkoleń.

W I półroczu 2020 r. liczba szkoleń realizowanych przez firmy szkoleniowe spadła do ok. 20 tys., dla porównania przed pandemią realizowane było ok. 31 tys. szkoleń. Na przełomie 2020 i 2021 r. liczba szkoleń znowu zaczęła się zbliżać do poziomu 30 tys., co świadczy o przystosowaniu oferty usług szkoleniowych i rozwojowych przez dostawców usług, z zachowaniem ich jakości, a także ciągłego zainteresowania i popytu na tego rodzaju usługi, prowadzone w większości w formie zdalnej.

Z analiz przekazanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) – administratora Bazy Usług Rozwojowych (BUR) wynika, że w 2020 r. szkolenia zdalne stanowiły ok. 1/3 wszystkich szkoleń zarejestrowanych w bazie. Dodatkowo warto wspomnieć, że według analityków z PARP w Małopolsce, w promieniu 100 km od Krakowa, realizowanych jest ok. 10 tys. szkoleń, tj. 1/3 wszystkich szkoleń w BUR. W większości prowadzone są one w formie zdalnej. Warto podkreślić, że mimo trudnej sytuacji spowodowanej pandemią firmy szkoleniowe stosunkowo

szybko dostosowały i zaadaptowały swoje oferty, możliwości technologiczne i komunikacyjne do ich realizacji.

Można powiedzieć, że konferencje, spotkania i wydarzenia zdalne stały się naszą codziennością. Z raportu „**Edukacja pracowników w czasach COVID**” wynika, że **96% badanych uczestniczyło w jakiejś formie edukacji zdalnej, a 66% uważa, że większość wydarzeń online, w jakich uczestniczyła, była wysokiej jakości.**

Ponadto szkolenia online stały się dostępne dla większej liczby potencjalnych odbiorców np. opiekunów osób zależnych, młodych rodziców, czy seniorów, którzy do tej pory nie mogli korzystać z oferty stacjonarnej. Usługi zdalne są bardziej elastyczne i mogą być realizowane w szerszym zakresie czasowym niż zwyczajowo kursy stacjonarne tj. w godzinach od 7:00 do 21:00, a niekiedy jeszcze później. Szkolenia i usługi zdalne stały się bardziej dostępne i uniwersalne. Znakomitym przykładem jest kierowca samochodu ciężarowego lub ciągnika siodłowego z Małopolski, który będąc w trasie z dostawą, w czasie postoju lub oczekiwania na przeładunek łączy się z lektorem i uczy języka angielskiego.

Pracownicy i pracodawcy chętnie korzystają z **Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)**. Środki te pracodawca może przeznaczyć na: finansowanie egzaminów potwierdzających

nabywanie umiejętności i wiedzy, uprawnień zawodowych, kursy i studia podyplomowe, badania lekarskie i psychologiczne, ubezpieczenie NNW w związku z podjęciem kształcenia, określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego.

Ważny jest fakt, że w 2020 urzędy pracy aplikowały o środki rezerwy KFS w **większym o 46%** wymiarze niż miało to miejsce rok wcześniej. W roku 2020 starano się o **1 834 000 zł**, a rok wcześniej o **1 252 000 zł**. Pokazuje to, że urzędy wspierały pracodawców w trudnym czasie epidemii. Z całości przyznanych dla Małopolski środków KFS zaangażowano umowami 92,1% z nich.

Ostatecznie w roku 2020 zawarto **1 449 umów i porozumień** z pracodawcami na kształcenie ustawiczne dla **7 023 pracowników**. Osoby objęte wsparciem uczestniczyły łącznie **9 198** razy w różnych formach kształcenia ustawicznego (jedna osoba mogła uczestniczyć w kilku formach kształcenia). **Średnia wartość wsparcia na pracodawcę wyniosła 11 567 zł**.

Wśród podmiotów, których umowy były realizowane, zdecydowaną większość stanowiły firmy z sektora

mikroprzedsiębiorstw (**854 umów – 59%**). Grupa ta mogła liczyć na pełne – (100%) dofinansowanie szkoleń.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Kraków

Warto uczyć się, nie tylko po to, aby rozwijać intelekt i osobowość. Wykazano, że uczenie się dorosłych ma pozytywny wpływ na płace i produktywność, co sprawia, że jest to opłacalna inwestycja zarówno dla pracowników, jak i ich pracodawców. **Na przykład, uczestnictwo w uczeniu się pozaformalnym wiąże się z 11% wyższymi zarobkami**, podczas gdy uczestnictwo w uczeniu się nieformalnym wiąże się z 3,5% wyższymi zarobkami (po skorygowaniu szeregu cech społeczno-demograficznych i zawodowych oraz kontroli selekcji do szkoleń najbardziej zmotywowanych pracowników (Fialho, Quintini i Vandeweyer, 2019⁵).

Biorąc pod uwagę liczbę godzin nauki, uczenie się nieformalne jest co najmniej dwa razy częstsze niż uczenie się pozaformalne. Różnice w liczbie godzin spędzonych na uczeniu się pozaformalnym i nieformalnym są znaczące w

⁵ Fialho, P., G. Quintini and M. Vandeweyer (2019), "Returns to different forms of job related training: Factoring in informal learning", OECD Social,

Employment and Migration Working Papers, No. 231, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b21807e9-en>

poszczególnych krajach, co może odzwierciedlać różnice w strukturze rynku pracy oraz praktykach zawodowych i kulturowych.

W Polsce średnia tygodniowa liczba godzin uczenia się pozaformalnego (ang. non-formal learning) i nieformalnego (ang. informal learning) na pracownika wynosi odpowiednio około 0,4h i około 2h, podczas gdy średnia dla krajów OECD jest prawie dwukrotnie wyższa.

Jednak przejście na pracę zdalną nie prowadzi automatycznie do „uczenia się na odległość”. Wskazuje się na potrzebę zachęcania pracowników do interakcji i dzielenia się wiedzą, tak aby nieformalne uczenie się mogło nadal być zapewniane. Na przykład, prosi się mentorów do udostępniania swoich ekranów podczas pracy zdalnej. Ta funkcja może pomóc w naśladowaniu otoczenia biurowego, umożliwiając młodszym pracownikom dalsze uczenie się od bardziej doświadczonych osób, pomimo braku fizycznych interakcji.

⁶ skrót z ang. information and communication technologies, co rozumiemy jako technologie informacyjno-telekomunikacyjne

Jakie braki kompetencyjne uzupełniać? Deficyty kompetencyjne Małopolan

Pracodawcy i pracownicy mogą ustrzec się przed problemem luk kompetencyjnych, a przez to zaoszczędzić mnóstwo pieniędzy, inwestując w programy rozwojowe oraz systemowe działania edukacyjne. Na przykład, w branży ICT⁶ **w Polsce zaledwie 20% firm podejmuje takie działania, przywiązując uwagę do strategii rozwoju kadr.** Więcej firm (28%) wyraża wolę zatrudnienia osoby posiadającej już pełne kwalifikacje, odpowiednie dla danego stanowiska pracy. Ocenia się jednak, że tego typu postawy przedsiębiorców będą źródłem pogłębiających się deficytów kompetencyjnych⁷.

Istotne braki kompetencyjne studentów i absolwentów obserwowane są nie tylko w zakresie wiedzy oraz umiejętności ściśle informatycznych, ale także w sferze **tw. kompetencji miękkich** – z zakresu komunikacji (umiejętności przekazywania informacji czy wiedzy specjalistom z innych dziedzin i niespecjalistom), zarządzania projektami i zespołami ludzkimi, pracy zespołowej (umiejętności współpracy i rozwiązywania

⁷ T. Kulisiewicz, Diagnoza stanu i perspektyw rozwoju kadr specjalistów ICT w Polsce, Warszawa 2019.

sprzeczności oraz konfliktów w zespołach), a także znajomości języków obcych. **Deficyt umiejętności miękkich nie jest problemem wyłącznie polskim, lecz dotyczącym wszystkich państw członkowskich UE**, co wynika z Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej ogłoszonego w styczniu 2018 roku. W dokumencie tym Komisja Europejska zwróciła uwagę na połączenie umiejętności miękkich z „solidnymi umiejętnościami cyfrowymi” i wskazała, że edukacja powinna przyczyniać się do wzmacniania odporności na zmiany w dobie szybko zachodzących zmian technologicznych i globalizacji. Brak nauczania kompetencji przekrojowych⁸ i inteligencji emocjonalnej w programach studiów informatycznych został zdiagnozowany także w innym raporcie dotyczącym UE, który został opublikowany w 2019 roku.

Deficyt kompetencji 4.0 stanowi istotną przeszkodę dla rozwoju europejskich gospodarek. Ponad 70% przedsiębiorstw w Europie deklaruje, że braki w zakresie kompetencji pracowników hamują ich zdolności inwestycyjne. Określone w drugiej połowie XX wieku cele publicznych

⁸ Do kompetencji przekrojowych zaliczane są: 1. kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się, 2. kompetencje obywatelskie 3. kompetencje w zakresie przedsiębiorczości, 4. kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej.

systemów edukacji, modele działania szkół i uczelni, programy, metody i efekty nauczania oraz zasoby edukacyjne w coraz większym stopniu odbiegają od kompetencyjnych potrzeb rynku pracy, a także od behawioralnych uwarunkowań życia i uczenia się pokoleń wstępujących – **pokolenia Z i pokolenia alfa**. Nie uwzględniają zmian związanych z przełomowym charakterem transformacji cyfrowej, która stanowi podstawowe wyzwanie Przemysłu 4.0.

Powszechne zdalne nauczanie z okresu pandemii COVID-19 przyniesie niewątpliwie wiele cennych doświadczeń, które mogą przyczynić się do zmiany modelu polskiej edukacji w czasach „nowej normalności”, która nastąpi po zakończeniu pandemii.

Pandemia unaoczniała istotne deficyty kompetencyjne (m.in. wśród nauczycieli), które muszą zostać usunięte. Oznacza to konieczność rozwoju kompetencji 4.0⁹ i dostosowania systemu edukacji (w tym edukacji branżowej) do wymagań ery cyfrowej. Działania w tym kierunku, rozłożone na wiele lat, będą

⁹ Kompetencje 4.0 czyli kompetencje ery cyfrowej, potrzebne dla rozwoju przemysłu 4.0, przez który rozumie się zaawansowaną transformację cyfrową łańcuchów wartości, produktów, usług i modeli biznesowych.

prawdopodobnie musiały zostać podjęte wcześniej i w większym zakresie niż zakładano przed obecną pandemią.

Czas pandemii oznaczał dla milionów Polaków konieczność nabycia w trybie pilnym funkcjonalnych kompetencji cyfrowych, które pozwoliły na przejście z dotychczasowych tradycyjnych form komunikacji na formy cyfrowe.

Ocenia się, że deficyt kompetencji cyfrowych na wyższym poziomie – niezbędnych dla efektywnej pracy w środowisku cyfrowym – stanowić będzie jedną z kluczowych barier w rozwoju Przemysłu 4.0 w Polsce.

Posiadanie, co najmniej, podstawowych kompetencji cyfrowych stanowi warunek wstępny wejścia na rynek pracy w coraz liczniejszej grupie zawodów. Rośnie ponadto liczba miejsc pracy, w których obsługiwane aplikacje cyfrowe stanowi podstawowe zadanie¹⁰.

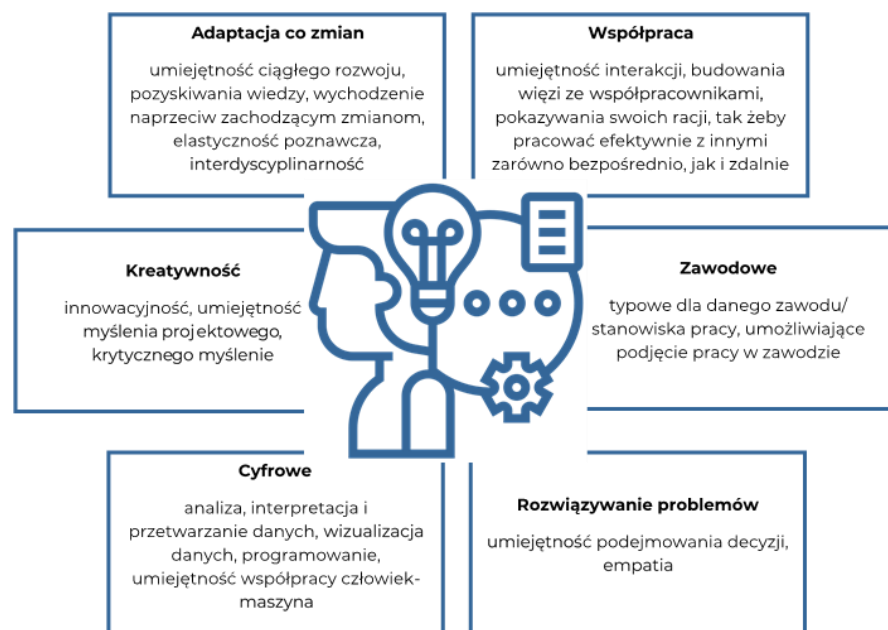
Jakie kompetencje warto zdobyć i doskonalić?

¹⁰ KOMPETENCJE 4.0 Część I: Cyfrowa transformacja rynku pracy i przemysłu w perspektywie roku 2030; Agencja Rozwoju Przemysłu S.A. 2020, dostęp: <https://kometa.edu.pl/biblioteka-cyfrowa/publikacja,1005,kompetencje-40-czesc-i-cyfrowa-transformacja-ryнку-pracy-i-przemysłu-w-perspektywie-roku-2030>; [28.06.2021]

Poziom posiadanych umiejętności może być determinowany przez wiele zmiennych, np. poziom wykształcenia, wiek, status zatrudnienia, zakres wykonywanych zadań w miejscu pracy. Zgodnie z zaleceniem Rady Unii Europejskiej z 19 grudnia 2016 roku w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (Upskilling pathways: New Opportunities for Adults) do podstawowych umiejętności zalicza się: umiejętność czytania i pisania, także w kontekście rozumienia i tworzenia informacji, rozumowanie matematyczne, kompetencje społeczne oraz kompetencje cyfrowe, co wydaje się być szczególnie ważne, zwłaszcza w kontekście przyspieszonej rewolucji cyfrowej w Polsce spowodowanej pandemią COVID-19¹¹.

¹¹ Por. „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”. Założenia i realizacja projektu w obszarze rozwijania umiejętności podstawowych, Rocznik Andragogiczny vol. 27 (2020) dostęp: <https://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/RA/article/view/RA.2020.010/28277> [07.04.2021]

Rysunek 1. Kompetencje przyszłości na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie Kompetencje przyszłości, Greenhat

Wiedza pozwala nam poznać i zrozumieć zasadę działania danego zjawiska. Umiejętności pozwalają wykorzystać ją w praktyce. Natomiast postawa sprawia, że chcemy nauczyć się kompetencji oraz stosować ją i/lub doskonalić.

Kompetencje kluczowe, w kontekście istniejących programów przekwalifikowania / podnoszenia umiejętności to:

- Aktywne uczenie się i strategie uczenia się
- Odporność, tolerancja na stres i elastyczność

- Zarządzanie personelem
- Myślenie analityczne, krytyczne oraz innowacyjne
- Przywództwo i wpływ społeczny
- Wykorzystanie, monitorowanie i kontrola technologii
- Kontrola jakości i świadomość bezpieczeństwa
- Złożone rozwiązywanie problemów
- Projektowanie i programowanie technologii
- Orientacja na usługi

Uczyć się, ale jak? – metody uczenia się

Nauka nauki to umiejętność zdobywania, porządkowania, przyswajania, poprawnego interpretowania oraz wykorzystywania w praktyce wiedzy.

Aktywność edukacyjna dorosłych – andragogika:

1. Kształcenie formalne
2. Kształcenie nieformalne
3. Kształcenie pozaformalne

Popularne szkoleniowe metody uczenia się dorosłych:

- Szkolenia „on-the-job”
- Konferencje, seminaria

- Szkolenia „off-the-job”
- Kursy i szkolenia e-learningowe
- Aktywne metody szkoleniowe („action learning”, symulacje, gry)
- Staże i praktyki zawodowe

Łączenie metod:

- Szkolenia blended learning: on-the-job plus gry i symulacje
- Off-the-job plus platformy e-learningowe
- Programy szkoleniowe z wykorzystaniem VR (wirtualna rzeczywistość), np. symulator jazdy wózkiem widłowym, który pozwala zaoszczędzić koszty, zasoby i przestrzeń. Symulator zastępuje wózki widłowe, wirtualny magazyn miejsca szkoleniowe i szkoleniowców. Pozwala na uczenie się funkcji wózka bez ryzyka wypadku, ze wsparciem profesjonalnego oprogramowania VR.

Pozaszkoleniowe metody uczenia się dorosłych:

- Obserwacja pracy innego pracownika („job shadowing”)
- Dzielenie się pracą („job sharing”)
- Rotacja na stanowisku pracy
- Coaching

- Mentoring
- Tutoring

Uczenie się dla każdego jako sposób na życie

Przewiduje się, że przyszłość pracy będzie wiązała się dla pracowników z koniecznością stałego podnoszenia kwalifikacji i kilkukrotnym przekwalifikowaniem w okresie aktywności zawodowej. Edukacja formalna przestanie wystarczać do zdobycia i utrzymania się na stanowisku pracy – dużo ważniejsze staną się posiadane umiejętności. Dlatego też uważa się, że trend uczenia przez całe życie pozwoli w większym stopniu włączyć na rynek pracy osoby z niepełnosprawnościami, które nie zawsze mają szansę na zdobycie pełnego wykształcenia przez edukację formalną.

Uczenie się przez całe życie nie jest już przywilejem intelektualistów i ludzi uczonych, ale standardem oraz potrzebą każdego, świadomego obywatela, chcącego sprawnie funkcjonować w społeczeństwie.

Ze względu na coraz większe wymagania pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników, posiadanie wykształcenia coraz częściej musi być uzupełnione odpowiednimi kompetencjami i doświadczeniem zawodowym. Dlatego dostęp do nauki powinien być prosty i łatwy.

To użytkownik ma decydować, czego chce się nauczyć oraz kiedy i gdzie będzie to robił. Ludzie powinni mieć kontrolę nad tym, kiedy i gdzie uczą się oraz jaką treść przyswajają.

Z tego powodu nastąpił wzrost znaczenia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. **Niejednokrotnie umiejętności, doświadczenie i wiedza zdobyte poza tradycyjnie rozumianym kształceniem okazują się bardzo użyteczne, a czasami kluczowe w uzyskaniu zatrudnienia.**

Od 2015 roku, dzięki utworzeniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), możliwe jest potwierdzanie wiedzy i umiejętności niezależnie od sposobu ich zdobycia. Wprowadzenie walidacji efektów uczenia się, czyli formalnego potwierdzenia posiadania odpowiedniej wiedzy i umiejętności, pozwala na większą samodzielność, elastyczność oraz umożliwia wyrównanie szans w zakresie zdobywania i uznawania kwalifikacji.

Uczenie się przez oduczanie

Oduczanie się – **umiejętność trudniejsza od uczenia się.** Polega na zdolności przekształcania utartych schematów myślenia i działania. Ważne, aby najpierw uświadomić sobie nawyki, przyzwyczajenia i bezrefleksyjne zachowania. Wiele sprawdzonych reakcji na sytuacje, sposobów działania, które

przynosiły efekty i rozwiązywały problemy może nie działać, bądź przynosić skutki odwrotne od zamierzonych. Konieczna jest zmiana przekonań, redefinicja terminów, uwzględnienie nieoczywistych kontekstów, aby wypracować nowy obraz świata i nowe nawyki. Zmieniają się okoliczności, wymagania, przepisy, które wymagają od nas adekwatnej reakcji i zmiany charakteru codziennych obowiązków. Kluczowym etapem oduczania się jest akceptacja i rozumienie nowej wiedzy oraz uwalnianie się od wiedzy nieadekwatnej i przestarzałej.

Tworzenie nowej wiedzy wymaga przytomności i odwagi oderwania się od wiedzy wynikającej z poprzednich doświadczeń i wyuczonych społecznie przekonań. Osoby oduczające się nie mogą skupiać się na tym, co dobrze znane i oswojone, a z ciekawością kierować swoje myśli ku nieznanemu i na nowo nadawać bardziej odpowiadające i stosowne do sytuacji nazwy.

Regina Lenart-Gansiniec podkreśla potrzebę gruntownych badań nad organizacyjnym oduczaniem się. **Aby organizacje mogły przetrwać, konkurować i wprowadzać zmiany, niezbędna jest umiejętność oduczania się.** „Organizacyjne oduczanie się odnosi się do odrzucenia wcześniej przyjętych procedur, wiedzy, norm, wartości, aby zrobić miejsce dla nowych (Tsang, Zahra, 2008), a także usunięcia zbędnych

i szkodliwych dla organizacji elementów z pamięci organizacyjnej (Akgün i in., 2003)¹²". Osoby podejmujące wysiłek uczenia się nie mogą zapominać, że oduczanie dopełnia proces zdobywania kompetencji i otwiera na nowe możliwości rozwoju organizacji oraz każdej jednostki.

Całozyciowe doradztwo kariery online

Zgodnie z Rezolucją Rady Unii Europejskiej, poradnictwo zawodowe w perspektywie uczenia się przez całe życie rozumiemy jako usługi i działania, których celem jest pomoc w podejmowaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w zarządzaniu karierą zawodową, adresowane do osób w każdym wieku, na każdym etapie życia.

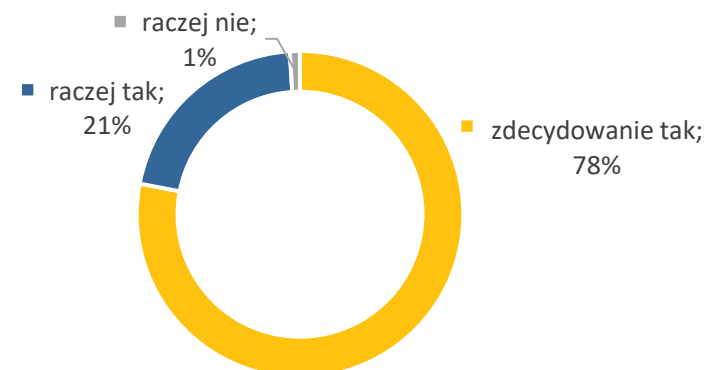
Dla poradnictwa całozyciowego ważna jest biografia jednostki oraz wspieranie jej w samodzielnym zarządzaniu karierą¹³.

Umiejętność zarządzania własną karierą polega na zdolności do uczenia się o środowisku gospodarczym, przedsiębiorczości, rolach zawodowych, kompetencjach przyszłości i kwalifikacjach rynkowych, ale też na posiadaniu wiedzy na temat samego siebie, zdolności do określenia

¹² Regina Lenart-Gansiniec, Kierunki badań nad organizacyjnym oduczaniem się, Przegląd Organizacji, Nr 7(966), 2020, s. 12-19, s. 12.

swoich kompetencji zdobytych drogą formalnego, nieformalnego i pozaformalnego uczenia się, a także na zrozumieniu działania systemów edukacyjnych, szkoleniowych i kwalifikacyjnych.

Wykres 2. Zadowolenie ze zdalnej formy kontaktów z doradcą zawodowym



Źródło: Badanie satysfakcji po usłudze indywidualnego poradnictwa zawodowego realizowanego w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie IV kwartał 2020, s. 6.

Nabywanie i rozwijanie umiejętności zarządzania własną karierą w perspektywie całego życia, niezależnie od czasu, miejsca i sytuacji, w jakiej znajduje się jednostka, stało się

¹³ Doradztwo zawodowe w perspektywie całozyciowego uczenia się, pod red. Ewy Solarczyk-Ambrozik, Poznań 2016, s. 89-90.

faktem oraz jedną z bardziej pożądaných umiejętności podczas pandemii. Zdalne rozmowy doradcze odbywały się przy użyciu komunikatorów: audio-video np. Skype, MS Teams, poczty elektronicznej, czatu bądź telefonu. Uczestnictwo w spotkaniu z doradcą zawodowym i świadczenie usług indywidualnego poradnictwa na odległość wiążą się ze spełnieniem warunków technicznych. Zdalna forma kontaktów z doradcą zawodowym została bardzo dobrze oceniona. Z prowadzonej ewaluacji¹⁴ wynika, że zostały spełnione oczekiwania klientów – 99% z nich było zdecydowanie lub raczej zadowolonych z usługi .

¹⁴Badana grupa to osoby korzystające z poradnictwa zawodowego świadczonego w ramach usług Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Krakowie, jak i w ramach projektów: „Kierunek kariera”, „Nowy start w Małopolsce”, „Wróć z POWERem!” – osoby objęte metodą bilansowania kompetencji. [w:] Badanie satysfakcji po usłudze indywidualnego poradnictwa zawodowego realizowane w Centrach

„Pani wytłumaczyła mi wszystko w sposób jasny i zrozumiały. Konsultacje odbyły się przez Skype, co dla mnie jako kierowcy zawodowego będącego od poniedziałku do piątku w trasie było bardzo dużym udogodnieniem”¹⁵. „Zdecydowanie pozostać przy spotkaniach online nawet po zakończeniu pandemii. Ułatwia to kontakt i pozwala zaoszczędzić czas”¹⁶.

Źródło: wypowiedzi klientów WUP zebrane w raporcie pt. Jakość w poradnictwie zawodowym. Badanie rezultatów prowadzonego poradnictwa zawodowego w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, wrzesień 2020.

Doradcy zawodowi zwracali uwagę na to, że realizację usługi utrudniają zerwane połączenia oraz mankamenty sprzętowe. Nowe sposoby wymiany informacji, wzbogaciły praktyki stacjonarnego poradnictwa zawodowego.

Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków IV kwartał 2020.

¹⁵ Jakość w poradnictwie zawodowym. Badanie rezultatów prowadzonego poradnictwa zawodowego w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, wrzesień 2020, s. 14-15.

¹⁶ Ibid., s. 15.

Zdecydowana większość osób korzystających ze zdalnych konsultacji zainteresowana jest nadal w tej formie spotykać się z doradcami zawodowymi – tego zdania jest 90% klientów zdalnego poradnictwa zawodowego. Osoby, które uczestniczyły w spotkaniach zdalnych, bardzo pozytywnie wypowiadały się o tej formie komunikacji i rekomendowały włączenie jej jako stałą usługę:

„Mam nadzieję, że po okresie pandemii nadal będzie możliwość spotkania z doradcą online. Jest to zdecydowanie lepsza i szybsza opcja”¹⁷.

Źródło: wypowiedzi klientów WUP zebrane w raporcie pt. Jakość w poradnictwie zawodowym. Badanie rezultatów prowadzonego poradnictwa zawodowego w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, wrzesień 2020.

¹⁷Jakość w poradnictwie zawodowym. Badanie rezultatów prowadzonego poradnictwa zawodowego w Centrach Informacji i Planowania Kariery

Zawodowej WUP w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, marzec 2021, s.16.